

EL REAL DECRETO LEY 32/2001 DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL



Se analizan a continuación los principales cambios, desde el punto de vista práctico, operados por la norma precitada:

1. IMPOSIBILIDAD DE REALIZAR CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO A PARTIR DEL 1-4-2022

Esta reforma elimina la figura del contrato de obra o servicio, que ha sido en los últimos 30 años la figura contractual más usada en nuestro país. Aunque se permite la vigencia de los contratos de obra o servicio celebrados antes del 31-12-2021, estos sólo tendrán validez hasta la terminación de su vigencia (terminación de la obra o servicio que constituye su objeto o un máximo de 3 años).

2. INCREMENTO TÁCITO DE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DE CONTRATO

Al fomentarse de manera clara la figura del contrato indefinido, en detrimento de la contratación temporal va a implicar

Autor:

Gonzalo González Tejedor

Jefe de la Inspección de Trabajo de la Provincia de Cáceres

que, muchos contratos que antes eran se formalizaban como temporales, sólo van a poder celebrarse ahora como contratos indefinidos.

Este hecho supone un incremento tácito de la indemnización por terminación de muchos de los contratos de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigor de la norma: de los 12 días por año trabajado que conlleva la terminación de determinados contratos temporales, a los 20 o 33 días por año trabajado que implica la extinción de un contrato indefinido.

3. FORTALECIMIENTO DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se fomenta la posibilidad de realizar contratos para la formación en alternancia, al no limitar, salvo en casos concretos, la edad de los trabajadores con los que se le pueden celebrar estos contratos, además, se permite la posibilidad de realizar los mismos a tiempo parcial.

Teniendo en cuenta la limitación de la jornada de trabajo efectivo establecida para este tipo de contratos, así como la inferior cotización a la Seguridad Social de los mismos, en relación con el resto de los contratos de trabajo, hace posible que parte de los contratos por obra o servicio a tiempo parcial que se concertaban antes de la reforma, pasen a celebrarse ahora como contratos para la formación.

4. CREACIÓN DEL CONTRATO PARA CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PREVISIBLES

Se crea esta nueva modalidad contractual que tiene como objeto el atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural (no de manera continuada), independientemente de las personas

trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Este tipo de contrato va a poder cubrir necesidades ordinarias de las empresas, pero que tienen un carácter ocasional (extras de hostelería, trabajos cortos en campañas agrícolas...), mediante la contratación de estos trabajadores con un único contrato, procediendo a su alta y su baja sucesiva, durante los periodos de trabajo efectivo.

5. POSIBILIDAD DE HACER UN CONTRATO DE SUSTITUCIÓN CON ANTELACIÓN A LA BAJA DEL TRABAJADOR SUSTITUIDO

En los contratos de sustitución (antiguo contrato de interinidad), se permite que el trabajador contratado inicie su prestación de servicios con un máximo de 15 días de antelación a la baja del trabajador sustituido.

Este hecho permite una mejor adaptación al puesto de trabajo de la persona contratada, que puede compatibilizar su actividad laboral durante este tiempo con la persona sustituida. En los casos de maternidad, en principio estos 15 días de contratación anticipada no están bonificados.

6. NUEVO CÓMPUTO PARA CONSIDERAR INDEFINIDO A UN TRABAJADOR EN LOS CASOS DE CONCATENACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A partir del año 2022, se establece un nuevo cómputo a la hora de determinar si un trabajador que ha concatenado varios contratos temporales en una empresa pasa a ser indefinido.

Adquieren la condición de fijos los contratados durante 18 meses en un periodo de 24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresa o grupo de empresas por dos o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT). Incluye supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Ya no sólo se contempla la concatenación para un mismo trabajador, sino también la concatenación en un mismo puesto de trabajo.

7. CONVENIO APLICABLE EN LOS CASOS DE SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Se modifica el apartado 6 del art.42 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo como convenio de aplicación a la empresa contratista, el de sector que se aplique a la principal o el de empresa de la principal, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 del Estatuto.

Hay que tener en cuenta que este supuesto se aplicará cuando se trate de subcontratación de obras o servicios que correspondan a una actividad propia de la empresa contratista, no cuando lo que se contrate sea una actividad distinta de la que sea su actividad o actividades ordinarias. El problema es que hay veces en el que no queda muy claro si se trata de propia actividad o no, con lo que en estos casos la decisión sobre el convenio colectivo de aplicación corresponderá a la

jurisdicción ordinaria.

8. PREVALENCIA DEL CONVENIO DE EMPRESA SOBRE EL SECTORIAL SALVO EN MATERIA SALARIAL

Se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalece el convenio de ámbito superior.

Un convenio de empresa no podrá establecer salarios inferiores a los establecidos en el convenio sectorial. Hay que tener en cuenta que el alcance de esta medida puede tener un carácter limitado, ya que la inaplicación salarial del convenio sectorial sigue pudiendo pactarse por empresa y los representantes de los trabajadores mediante la figura del descuelgue de convenio.

9. ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO

Un convenio colectivo denunciado, si las partes no negocian uno nuevo en un plazo de un año y si no hay pacto de ampliación de este periodo por las partes, el convenio no decae y se sigue prorrogando año a año. Esto implica que ya no se pueden modificar las condiciones adquiridas por los trabajadores en caso de un convenio decaído por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Tampoco implica la rehabilitación de convenios colectivos ya decaídos con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma.

10. BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Se establece una nueva batería de bonificaciones a la Seguridad Social en los casos de Expedientes de Regulación de Empleo, siendo la de mayor trascendencia práctica la bonificación del 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas para los trabajadores afectados, cumpliendo la empresa con la puesta a disposición del trabajador de esa acción formativa, no teniendo que devolver la bonificación si el trabajador no la lleva a cabo.

11. COTIZACIÓN ADICIONAL PARA LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA DE DURACIÓN INFERIOR A 30 DÍAS

Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos de duración determinada, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

El importe de la cotización adicional es, actualmente y, de acuerdo con los criterios marcados por la norma, de 26,57 euros.

Esta cotización adicional sustituye a la antigua cotización adicional del 40% de incremento por contingencias comunes establecido para los contratos inferiores a 6 días.

12. NUEVAS INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATOS

Desde el 1 de enero de 2022 se considera una infracción grave por cada uno de los contratos celebrados en fraude de ley (anteriormente era una única infrac-

ción independientemente del número de contratos irregulares existentes).

Se incrementa asimismo los importes de las sanciones por contratos de trabajo realizados en fraude de ley, pasando de un mínimo de 750 euros a un mínimo de 1000 euros.